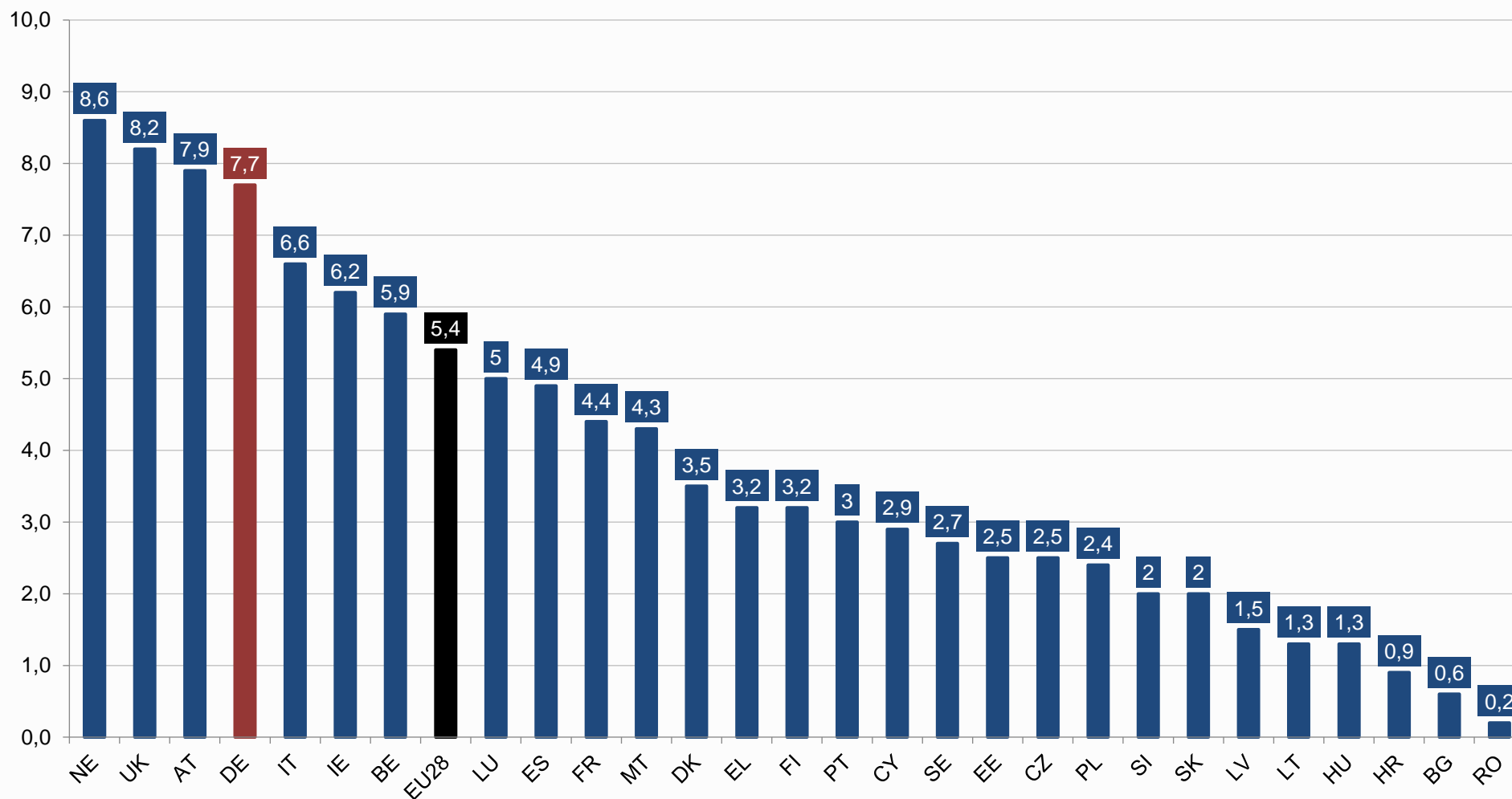


■ Gender Time Gap in der EU-28, 2018
in Std.



Quelle: Eurostat (2019), Labour Force Survey

Gender Time Gap in der EU-28, 2018

In der EU-28 betrug der durchschnittliche Gender Time Gap, das heißt die Differenz der Arbeitszeiten von Frauen und Männern, im Jahr 2018 5,4 Stunden und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Stunden reduziert. Die Entwicklung in Deutschland verläuft mit dem europäischen Trend. Vor allem ab 2013 ist für Deutschland eine substantielle Verringerung der Gender Time Gap zu beobachten, so hat sich seitdem die Differenz bei den Arbeitszeiten von Frauen und Männern um eine Stunde verringert (von 8,7 im Jahr 2012 auf 7,7 Stunden im Jahr 2018; vgl. [Abbildung V.20](#)). Mit 7,7 Stunden hat Deutschland aktuell allerdings den vierthöchsten Gender Time Gap in der EU-28 – nur in den Niederlanden (8,6), in Großbritannien (8,2) und in Österreich (7,9) ist die Arbeitszeitdifferenz von Frauen und Männern noch höher. Mit unter einer Stunde pro Woche bestehen die niedrigsten Unterschiede in Rumänien (0,2), Bulgarien (0,6) sowie Kroatien (0,9).

Die Zahlen zeigen insgesamt, dass die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten abhängig beschäftigter Männer in allen Ländern der EU höher als die von abhängig beschäftigten Frauen sind. Deutlich wird allerdings auch, dass es beim durchschnittlichen Gender Time Gap eine erhebliche Spannweite zwischen den Ländern der EU gibt. Zu beobachten ist außerdem, dass sich bezüglich der Rangplätze nur wenige Veränderungen im Zeitvergleich ergeben haben und die Differenzen zwischen den Ländern hinsichtlich der Arbeitszeitunterschiede von Männern und Frauen relativ stabil sind. Die Daten – und ihre Stabilität im Zeitverlauf – sprechen somit dafür, dass in den Ländern der EU unterschiedliche Normen bezüglich der Arbeitsmarktintegration von Frauen herrschen – und dass diese Normen vergleichsweise änderungsresistent sind.

Hintergrund

Der EU-Vergleich zeigt, dass hinsichtlich der Art der Arbeitsmarktintegration von Frauen eine hohe Varianz in der EU herrscht. In einigen Ländern mit einer überdurchschnittlich hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen, wie z.B. Deutschland, Großbritannien, den Niederlanden oder Österreich, ist die Arbeitszeitdifferenz zu den Männern sehr hoch. In anderen, wie den nordischen Ländern Schweden, Finnland und Dänemark oder Estland und Litauen liegt die Arbeitszeitlücke auch bei hoher weiblicher Erwerbstätigenquote unter dem EU-Durchschnitt.

Es ist anzunehmen, dass die Höhe der Arbeitszeit von Frauen durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird. So spielt beispielsweise die Verbreitung und Akzeptanz von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen auch für Kinder unter drei Jahren eine nicht unerhebliche Rolle. Für viele Frauen wird auch (notgedrungen) das Vorhandensein informeller Lösungen bei der Kinderbetreuung entscheidend für die Partizipation am Erwerbsleben sein. Ebenso können, wie am Beispiel Deutschlands sichtbar, steuer- und beitragsrechtliche Besonderheiten einen negativen Einfluss auf die Arbeitszeiten von Frauen haben. So führen beispielsweise Minijobs zu Anreizen, nicht mehr als 450 Euro im Monat zu verdienen. Und durch das steuerliche Ehegattensplitting wird das Erwerbseinkommen der Ehefrau „bestraft“, weil höhere Arbeitszeiten nur sehr begrenzt zu einem höheren Nettoeinkommen führen.

Demgegenüber gibt es in vielen Ländern, insbesondere, aber nicht nur, in den süd- und osteuropäischen, auch für Interessierte keine oder nur kaum Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung. ArbeitnehmerInnen haben hier häufig nur die Wahl zwischen Vollzeitbeschäftigung oder der Aufgabe der Erwerbstätigkeit.

In diesen Ländern, wie z.B. Griechenland, Spanien, Malta oder Polen, der Slowakei und Rumänien, liegt die Frauenerwerbstätigkeit häufig unter dem europäischen Durchschnitt, was dafür spricht, dass Frauen bei Vereinbarkeitsproblemen oft komplett aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Nicht zuletzt gibt es auch Hinweise dafür, dass kulturspezifische normative Einstellungen zum Verständnis von der Rolle der Frau als Mutter Arbeitszeitentscheidungen von Frauen beeinflussen. In Ländern mit konservativer Einstellung sind die Arbeitszeiten von Frauen meist kürzer als in Ländern mit progressiver Einstellung.

Methodische Hinweise

Die Daten beruhen auf den Auswertungen des European Labour Force Survey, die von Eurostat zu Verfügung gestellt werden. Beim Labour Force Survey handelt es sich um eine in allen Mitgliedstaaten der EU jährlich durchgeführte, repräsentative Haushaltsbefragung. Die Befragungen beinhalten Daten zu Arbeitsmarkt, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, Arbeitszeiten und Bildung. Die Daten der Abbildung beruhen auf den „üblichen“ oder „normalerweise“ im Hauptberuf gearbeiteten Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter.

Der Gender Time Gap wird berechnet, indem die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Frauen von denen der Männer subtrahiert werden. Die Daten für Deutschland des European Labour Force Survey basieren auf dem deutschen Mikrozensus, der größten repräsentativen deutschen Bevölkerungsbefragung, die vom Statistischen Bundesamt erhoben wird.